



Newsletter für Führungskräfte und Mitarbeiter

INHALT

Frage des Monats

- » ... zum Ausschluss von Gehaltsanpassungen

Schwerpunktthema

- » Wie man einen Mitarbeiter zum Bleiben bewegt

Aktuelle Entscheidungen

- » I. Mindestlohn - Ausschlussfrist
- » II. Rechtsprechungsentwicklung beim Betriebsübergang
- » III. Mindestlohn - Treueprämie und Schichtzulage

Wissenswertes

- » Die duale Berufsausbildung schwächelt

Der besondere Seminartipp

- » Personal Aktuell 2018

Praxistipp

- » Chefsache Weiterbildung

Aktuelle Seminare

- » Seminarempfehlungen

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

- » Bürofee mit Bart gesucht

Liebe Leserin, lieber Leser,



gekommen, um zu bleiben: So sollte es im Idealfall sein, wenn neue Mitarbeiter im Unternehmen starten. Aber auch langjährige, geschätzte Mitarbeiter tragen sich mit Veränderungswünschen. Sie möchten sich beruflich weiterentwickeln, die Karriereleiter nach oben klettern, in einen anderen Bereich schnuppern oder sich vielleicht einfach nur gehaltlich verbessern.

Das Gespräch unter vier Augen mit dem Veränderungswilligen kann Klarheit verschaffen, ob es Sinn macht, ihn zum Bleiben zu bewegen, indem man ihm Entwicklungspotenziale im Unternehmen bietet - sofern es diese gibt. Ist die Entscheidung, das Unternehmen zu verlassen, unumstößlich, sind ein sauberer Ausstieg und eine zielgerichtete Weitergabe des Know-hows wichtig.

Erfahren Sie im heutigen Schwerpunktthema, wie Sie dies erreichen und gleichzeitig die Chance nutzen, eine Atmosphäre zu schaffen, in der alle gern miteinander arbeiten.

Starten Sie gut in den bevorstehenden Winter.

Ihre Gerlinde Rau
Dipl.-Päd., Referentin der Institutsleitung

Frage des Monats

Können Mitarbeiter - ohne Mitbestimmung des Betriebsrats - von Gehaltanpassungen ausgeschlossen werden?



Zwischen einem tarifungebundenen Arbeitgeber und dem Betriebsrat sind für einen bestimmten Arbeitnehmer-Empfängerkreis (mehrere konkret aufgeführte Geschäftsbereiche) leistungsabhängige Prozentsätze vereinbart, um die deren Gehalt mindestens und höchstens ansteigt. Einer dieser konkret aufgeführten Geschäftsbereiche soll in Zukunft jedoch nicht mehr berücksichtigt werden. Geht das ohne Beteiligung des Betriebsrats?

In diesem Fall, so vom BAG am 21.2.2017 (1 ABR 12/15) entschieden, nein.

Denn im Ergebnis geht es nicht um eine mitbestimmungsfreie Festlegung des Empfängerkreises, (die sich allerdings je nach Sachlage am betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz § 75 Abs. 1 BetrVG messen lassen müsste - BAG 26.4.2016 - 1 AZR 435/14).

Vielmehr stellt die Herausnahme des Geschäftsbereichs einen (geänderten) Entlohnungsgrundsatz im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG dar und ist somit mitbestimmungspflichtig.


Bei tarifungebundenen Arbeitgebern sind Änderungen im Entgeltsystem meist mitbestimmungspflichtig. Dies setzt allerdings lt. einer weiteren Entscheidung des BAG - und das in dieser Deutlichkeit neu - voraus, dass die Entlohnungsgrundsätze, wie im oben genannten Fall, auch unter Mitbestimmung des Betriebsrats eingeführt wurden (BAG 24.1.2017 - 1 AZR 772/14). Dies dürfte in der Praxis eher die Ausnahme sein, zumal Betriebsräte bei der Einführung von Sonderzuwendungen wohl häufig nicht auf ihr Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bestehen.

In der NZA 2017, S.1217 ff. (1224) findet sich in diesem Zusammenhang folgender Klauselvorschlag für Sonderzuwendungen:

"Sonderzuwendung

1. Der Arbeitgeber gewährt dem Arbeitnehmer jährlich eine Sonderzuwendung. Sie wird zusammen mit dem Entgelt für den Monat November ausgezahlt.
2. Die Höhe der Sonderzuwendung wird vom Arbeitgeber spätestens einen Monat vor dem Auszahlungstermin nach billigem Ermessen festgesetzt. Die Bemessung der Höhe orientiert sich (sowohl)* an der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens (ggf. des Betriebs oder der Betriebsabteilung, für den oder die der Arbeitnehmer überwiegend tätig ist)* (als auch an der persönlichen Leistung des Arbeitnehmers)*. Eine Festsetzung der Sonderzuwendung auf „Null“ ist nicht ausgeschlossen.
3. Der Arbeitgeber behält sich vor, die Sonderzuwendung im Falle einer wirtschaftlichen Notlage mit einer Frist von einem Monat zum Kalendermonatsende ganz oder teilweise zu widerrufen. Das Gleiche gilt bei einer Umgestaltung des Entgeltsystems. Der widerrufliche Teil muss unterhalb der Grenze von 25 % der Gesamtvergütung bleiben.
4. Das tarifliche Entgelt und das gesetzliche Mindestentgelt bleiben dabei stets unangetastet. Die Festsetzung der Höhe der Sonderzuwendung nach Nr. 2 und die Ausübung des Widerrufsrechts nach Nr. 3 erfolgen unbeschadet der Regelung des § 87 BetrVG zur Mitbestimmung des Betriebsrats.
5. Wird die Sonderzuwendung nach Abschluss dieses Arbeitsvertrags in einer Betriebsvereinbarung geregelt, so gehen deren Regelungen ohne Rücksicht auf ihre Günstigkeit den Vorgaben des Arbeitsvertrags vor.

*ggf. einfügen"

Ebenfalls interessant: "Mitbestimmungsfreie Anrechnung von Tariflohnerhöhungen auf außertarifliche Zulagen", können Sie auf [Twitter](#) verfolgen. 

Schwerpunktthema

Wie man einen Mitarbeiter zum Bleiben bewegt



von **R. Greim**
Diplom-Pädagoge, Trainer und Berater

Ein Mitarbeiter beschäftigt sich mit Weggehen: Er plant zu kündigen. Das kommt für den Führenden überraschend, oder? Auf alle Fälle ist schnell zu entscheiden, was getan werden muss, vor allem, wenn der Mitarbeiter als Mensch oder/und als Experte im Unternehmen gebraucht wird. Klartext: Solche Situationen müssen sofort angesprochen werden, um zu verstehen ob, wie und aus welchem Grund es zu dieser Aussage gekommen ist.

War das eine überschnelle, vielleicht unüberlegte Äußerung? Achtung, so etwas geschieht selten nur zum Spaß, da sind Gedanken vorausgegangen. War es aus Verärgerung, um vielleicht Aufmerksamkeit zu erzeugen oder etwas Druck aufzubauen? Ist es eine Art "Erpressung"? Oder hat der Mitarbeiter einen konkreten

Veränderungsplan, der ihn dazu motiviert hat, konsequent vorzugehen?

Nur mit einem zeitnahen Gespräch unter vier Augen und in angenehmer Atmosphäre können Antworten entstehen. Vorsicht, Falle! Es macht in der Vorbereitung unbedingt Sinn, seine eigene Wertung der Situation und des Kollegen zu hinterfragen. Gefühlte Wertschätzung des Kollegen und das Respektieren der Kündigungsgedanken prägen das Klima im Gespräch anders als unreflektierte Enttäuschung, Ärger, Ignoranz oder gar Gleichgültigkeit.

Es ist vorab weniger wichtig für den Führenden, sich Gedanken um die Gründe und Auslöser zu machen - eher über den beruflichen Lebenslauf des Mitarbeiters im Unternehmen und die sich daraus ergebenden persönlichen Nutzenargumente für den Kollegen, zu bleiben. In einem ersten Gespräch geht es vorerst darum, Möglichkeiten zu sondieren, um dann im Folgegespräch zum weiteren Vorgehen Vereinbarungen zu treffen.

Reisende soll man nicht aufhalten, oder?

Ausgehend von einem wirklich gut durchdachten Veränderungswunsch des Mitarbeiters ist es gut, ihn zu respektieren. Vor allem dann, wenn es im Unternehmen keine adäquaten Möglichkeiten gibt. Es macht Sinn, die Chance zu nutzen, ihn nach einer aus seiner Sicht objektiven Einschätzung der Entwicklungspotenziale des Unternehmens zu fragen. Vor allem der für die Kündigung relevanten Aspekte - eine noch einmal gedanklich und emotional durchwanderte Entscheidung kann sich dann als überdenkenswert oder als richtig herausstellen. Beides kann Nutzen stiften.

Im Fall der unumstößlichen Entscheidung ist diese eine Anerkennung wert. Denn wer will Mitarbeiter, die nicht entscheiden können, behalten? Hier kann die Vereinbarung sein, dass ein sauberer Ausstieg für beide Nutzen hat. Einerseits den Mitarbeiter unterstützen, dass ihm der Übergang gut gelingt und andererseits die Vereinbarung treffen, wie er sein Know-how zielgerichtet im Unternehmen weitergibt bzw. multipliziert. Sein Nutzen? Er kann jederzeit wieder anfragen, wenn er merkt, dass seine Ziele auf dem neuen Weg nicht wirklich in Erfüllung gehen. Und das eigene Unternehmen entwickelt sich selbst - es wird Möglichkeiten für ihn geben, die heute noch nicht voraussehbar sind.

Bleiben macht Sinn ...

Den Sinn für das Unternehmen hat der Führende für sich selbst schon durchdacht - jetzt geht es nur darum, den Mitarbeiter wiederzugewinnen. Dabei ist zu beachten, dass monetäre Gründe eine Folge und selten eine Ursache sein sollten. Die Nachhaltigkeit von monetärer Belohnung und Motivation ist bekannterweise nur dann gegeben, wenn der Mitarbeiter wirklich diese Form des persönlichen Wachstums als sein stärkstes Grundmotiv pflegt.

Eine erfolgversprechende Möglichkeit ist das Nachdenken über Hypothesen:

- Was hätte aus seiner Sicht anders sein müssen, um gar nicht erst auf diesen Gedanken der Kündigung zu kommen?
- Wenn er jetzt noch mal anfangen könnte, was würde er aus heutiger Sicht anders machen, um genau das zu erreichen?
- Wer hätte ihn dabei seiner Meinung nach unterstützen können?
- Wenn er jetzt an der Stelle des Führenden wäre, was würde er entscheiden, um ihn für unser Unternehmen zu begeistern....?

Diese und andere offene, konstruktive Fragen bewirken nicht nur einen Perspektivenwechsel, sondern machen deutlich, wie wichtig dem Führenden der Mitarbeiter ist und was möglicherweise auch seine eigenen Schritte hätten sein können, um zu einer anderen innerbetrieblichen Entwicklung zu gelangen. Daraus lässt sich ein Entwicklungsplan erarbeiten, eine Art Alternativangebot zur Arbeitsmarktrecherche des Mitarbeiters. Spätestens hier wird auch erkannt, wie achtsam der Führende selbst mit seinem Mitarbeiterpotenzial in der vergangenen Zeit umgegangen ist. Eine Lehrstunde für gelebtes People-Management.

Ein solcher Kündigungsimpuls kann bewirken, sich wieder mit der Führungs- und Unternehmenskultur zu befassen: Was wird versprochen/wurde vereinbart und was wird gelebt? Was muss getan werden, um solchen kritischen Situationen vorzubeugen? Und welche Chance ergibt sich daraus, eine Zusammenarbeit zu kultivieren, in der mehr Leben in die Arbeit einzieht und die Kollegen und Mitarbeiter Freude daran haben, in diesem Unternehmen beschäftigt zu sein.

Wie der Führende damit umgeht und was er schlussfolgernd daraus macht, wird sich herumsprechen: Er wird damit seine Führungskompetenz stärken können: Leader haben Follower.

Damit es möglichst gar nicht erst soweit kommt: Fördern Sie Ihre Mitarbeiter und deren Potenziale und sorgen Sie für ein motivierendes Arbeitsklima! Und scheuen Sie sich nicht, sich dafür Unterstützung zu holen! Diese Inhouse-Schulungen sind eine wirklich gute Investition:

» **Die Führungskraft als Personalentwickler**

Aktuelle Entscheidungen

I. Mindestlohn - Ausschlussfrist

Zur Wirksamkeit von Verfallsklauseln, wenn diese vor Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes abgeschlossen wurden. Und zur Vertragspraxis bei der Formulierung von Neuverträgen.

LAG Nürnberg, Urteil vom 9. Mai 2017 - 7 Sa 560/16 - Revision beim BAG eingelegt



Eine Klausel, die den Mindestlohn nicht explizit ausschließt, bleibt wirksam, wenn diese vor Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes abgeschlossen wurde.

Der Fall:

Der Kläger war von Januar 2014 bis Juli 2015 bei der Beklagten beschäftigt.

In § 10 des Arbeitsvertrags heißt es auszugsweise: "Ansprüche beider Parteien aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten ab Fälligkeit schriftlich gegenüber der Gegenseite geltend gemacht werden. Nach Ablauf der Frist kann der Anspruch nicht mehr geltend gemacht werden. ... Lehnt die Gegenseite den Anspruch ab oder äußert sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen ab Zugang der Geltendmachung, so ist der Anspruch innerhalb von weiteren drei Monaten ab Zugang der Ablehnung bzw. Ablauf der Zweiwochenfrist bei Gericht anhängig zu machen. Anderenfalls ist der Anspruch verfallen und kann nicht mehr geltend gemacht werden."

Mit Schreiben vom 14.09.2015 forderte der Kläger den Beklagten auf, ihm Urlaubsabgeltung für nicht genommene Urlaubstage aus 2014 und 2015 sowie Überstundenvergütung zu zahlen. Die Beklagte wies den Anspruch bezüglich der Urlaubstage aus 2014 und der Überstunden ab und behielt sich eine Überprüfung der Urlaubsabgeltung für die Tage aus 2015 vor. Zahlungen erfolgten nicht. Der Kläger erhob am 21.01.2016 Klage auf Zahlung.

Die Lösung:

Die Klage hatte in beiden Instanzen keinen Erfolg.

- Die (möglichen) Ansprüche des Klägers sind verfallen.
- Zwar hat der Kläger die 1. Stufe der Verfallfrist eingehalten, nicht jedoch die 2. Stufe (rechtzeitige Klageerhebung).
- Die Ausschlussklausel ist nicht gemäß § 3 S. 1 MiLoG in Verbindung mit § 134 BGB unwirksam. Zwar unterscheidet der Vertrag nicht zwischen Ansprüchen auf Mindestlohn, die nicht beschränkt werden dürfen. Dies führt aber nicht zur Unwirksamkeit der Klausel insgesamt, sondern nur dazu, dass Ansprüche auf Mindestlohn nicht unter die Verfallfrist fallen.
- Da hier keine Ansprüche auf Mindestlohn betroffen sind, war die Klage abzuweisen.

Hinweis für die Praxis:

Die Entscheidung ist in mehrfacher Hinsicht **von erheblicher Bedeutung für die Praxis**. Es bleibt abzuwarten, wie sich das BAG - hoffentlich endgültig - positionieren wird:

- Das Mindestlohngesetz ist im August 2014 in Kraft getreten. § 3 Satz 1 MiLoG regelt, dass Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, **insoweit unwirksam sind. Die Fragen lauten:**
 - (1) Ist eine Ausschluss- oder Verfallklausel, die - wie hier - **vor Inkrafttreten des MiLoG** vereinbart worden ist, nunmehr unwirksam oder ist sie einschränkend dahingehend auszulegen, dass sie nicht gilt für Ansprüche auf dem Mindestlohn?
 - (2) Sind Ausschluss- oder Verfallklauseln, die **nach Inkrafttreten des MiLoG** (also nach August 2014) vereinbart worden sind, unwirksam, wenn Ansprüche auf Mindestlohn nicht ausdrücklich ausgenommen worden sind?
- Darüber hinaus gelten Ausschluss- oder Verfallklauseln für die **Haftung wegen vorsätzlicher Schädigung** nicht und sind unwirksam (vgl. §§ 202 Absatz 1, 276 Absatz 3, 278 Satz 2, 309 Nr. 7

BGB). Insoweit hat das BAG in einer sehr umstrittenen Entscheidung vom 20.06.2013 (8 AZR 280/12) festgestellt, dass auch eine Klausel, die diese Ansprüche nicht ausdrücklich ausnimmt, wirksam ist, weil davon auszugehen sei, dass Vertragsparteien nur etwas regeln wollen, was sie regeln "können". Ob an dieser Rechtsprechung aufgrund der Entscheidung des 5. Senats des BAG zu Ansprüchen nach dem AEntG vom 24.08.2016 (5 AZR 703/15) festgehalten werden kann, wird hoffentlich das BAG nun endgültig klären.

Zurzeit herrscht erhebliche Rechtsunsicherheit in der betrieblichen Praxis. Nunmehr ist der 9. Senat aufgerufen, diese hoffentlich bald zu beenden.

In der Vertragspraxis scheint zur Zeit folgende Formulierung bei Neuverträgen üblich zu sein:

"§ Ausschlussfristen

1. Alle Ansprüche einer Vertragspartei aus und in Verbindung mit dem Anstellungsverhältnis mit Ausnahme der nachstehend in Ziffer 3 benannten Ansprüche verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit in Textform gegenüber der anderen Vertragspartei geltend gemacht werden.

2. Lehnt die andere Vertragspartei den Anspruch ab oder äußert sie sich nicht innerhalb von einem Monat nach Zugang der Geltendmachung (Äußerungsfrist), verfallen die Ansprüche, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Zugang der Ablehnungserklärung oder nach dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht werden.

3. Absätze 1 und 2 gelten nicht

a.) für Ansprüche, die aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit sowie aus vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen des Arbeitgebers oder seines gesetzlichen Vertreters resultieren sowie für Ansprüche im Sinne des § 309 Nr. 7 BGB sowie

b.) für Ansprüche, die nicht beschränkt oder ausgeschlossen werden können oder auf die nicht verzichtet werden kann (z. B. Ansprüche nach MiLoG, AEntG, aus Betriebsvereinbarungen etc.)."

II. Rechtsprechungsentwicklung beim Betriebsübergang

Neues zu Arbeitsvertrags-Klauseln, die dynamisch auf einen Tarifvertrag verweisen.

BAG, Urteil vom 30. August 2017 - 4 AZR 95/14

Seminartipp:

» **Betriebsübergang und Outsourcing Probleme der praktischen Umsetzung**

Empfohlene Veranstaltungsdauer: 2 Tage

» **Inhalte, Kontakt und Angebot**

[Dynamik einer Verweisungsklausel nach Betriebsübergang](#)

BAG, Urteil vom 30.08.2017 - 4 AZR 95/14

Eine zwischen dem Betriebsveräußerer und dem Arbeitnehmer einzelvertraglich vereinbarte Klausel, die dynamisch auf einen Tarifvertrag verweist, verliert ihre Dynamik im Arbeitsverhältnis mit dem Betriebserwerber nicht allein aufgrund des Betriebsübergangs.

Der Fall:

Die Klägerin ist seit 1986 als Stationshilfe in einem Krankenhaus beschäftigt. Im Arbeitsvertrag ist eine Verweisung auf den Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter/Arbeiterinnen gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe vom 31. Januar 1962 (BMT-G II) und die diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge vereinbart. Träger des Krankenhauses war ursprünglich ein Landkreis, der Mitglied im Kommunalen Arbeitgeberverband (KAV) war. Im Jahr 1995 wurde das Krankenhaus privatisiert und nunmehr von einer GmbH betrieben, die ebenfalls tarifgebunden war. Ende 1997 ging der Betriebsteil, in dem die Klägerin beschäftigt war, auf die K. FM GmbH im Ganzen über, die nicht Mitglied im KAV war. Im Zusammenhang mit der Ausgliederung vereinbarte die K. FM GmbH im Ganzen auf der Grundlage eines mit der Veräußererin und ihrem Betriebsrat geschlossenen Personalüberleitungsvertrags mit der Klägerin, dass "der BMT-G II in der jeweils geltenden Fassung einschließlich der diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge" für das Arbeitsverhältnis der Klägerin "weiterhin" Anwendung findet. In den folgenden sechs Jahren wurde der BMT-G II wie zuvor dynamisch angewandt. Mit Wirkung zum 1. Juli 2008 ging das Arbeitsverhältnis der Klägerin auf die Beklagte über, die es weiterhin nach den Regelungen des BMT-G II (Stand: 31. Dezember 2003) durchführte. Mit ihrer Klage hat die Klägerin die Anwendung des TVöD-VKA und des TVÜ-VKA auf ihr Arbeitsverhältnis

begehrt. Sie ist - anders als die Beklagte - der Auffassung, diese seien als den BMT-G II ersetzende Tarifverträge auf ihr Arbeitsverhältnis dynamisch anwendbar.

Die Lösung:

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Das BAG hat mit Beschluss vom 17. Juni 2015 (- 4 AZR 95/14 (A) -) den EuGH um eine Vorabentscheidung zur Vereinbarkeit seiner Auslegung von § 613a Abs. 1 BGB mit dem Unionsrecht ersucht. Mit Urteil vom 27. April 2017 (- C-680/15 - und - C-681/15 - [Asklepios Kliniken Langen-Seligenstadt]) hat der EuGH entschieden, dass die RL 2001/23/EG in Verbindung mit Art. 16 GRC der dynamischen Fortgeltung einer arbeitsvertraglichen Bezugnahme Klausel im Verhältnis zwischen dem Arbeitnehmer und dem Betriebserwerber nicht entgegensteht, sofern das nationale Recht sowohl einvernehmliche als auch einseitige Anpassungsmöglichkeiten für den Erwerber vorsieht.

Demgemäß hatte die Revision der Beklagten keinen Erfolg.

Die für die Betriebsveräußererin und die Klägerin verbindliche dynamische Bezugnahme Klausel wirkt auch im Arbeitsverhältnis der Prozessparteien weiterhin dynamisch. Ein Betriebserwerber kann nach nationalem Recht sowohl - einvernehmlich - im Wege des Änderungsvertrags als auch - einseitig - im Wege der Änderungskündigung (§ 2 KSchG) etwa erforderliche Anpassungen der arbeitsvertraglichen Bedingungen vornehmen. Unter welchen Voraussetzungen eine Änderungskündigung zum Zwecke der "Entdynamisierung" einer Bezugnahme Klausel im Einzelfall sozial gerechtfertigt ist, bedurfte im Streitfall keiner Entscheidung, da eine Änderungskündigung nicht erklärt worden ist.

Hinweis für die Praxis:

Arbeitsvertragliche Klauseln, wonach auf das Arbeitsverhältnis die geltenden Tarifverträge dynamisch anwendbar sind, sind in der Praxis üblich. Sie sind auch wirksam. Allerdings hat der EuGH mit einer Aufsehen erregenden Entscheidung vom 18.7.2013 (C-426/11) entschieden, dass die dynamische Verweisung auf ein bestimmtes Tarifwerk im Falle eines Betriebsübergangs den Erwerber nicht unmittelbar dynamisch für die Zukunft binde, zumindest dann, wenn er keine Möglichkeit hat, an den Tarifverhandlungen mitzuwirken und diese mitzugestalten. Offensichtlich ist der EuGH von dieser Auffassung mittlerweile "abgerückt". Es reicht nunmehr aus, dass der Erwerber in der Lage ist, die Arbeitsbedingungen im Arbeitsverhältnis zu ändern,

- sei es durch Änderungsvertrag mit dem Arbeitnehmer oder
- durch Änderungskündigung.

Theoretisch ist in der nationalen Rechtsprechung anerkannt, dass ein Arbeitgeber eine **betriebsbedingte Änderungskündigung zur Entgeltreduzierung** wirksam aussprechen kann. In der Praxis waren bislang aber die Anforderungen an den Kündigungsgrund (z. B. Existenzbedrohung bei Nichtausspruch der Änderungskündigung) so hoch, dass - soweit ersichtlich - noch nie eine solche Kündigung beim BAG Bestand hatte. Ob das BAG wegen der Entscheidungen des EuGH seine restriktive Rechtsprechung zur Kündigungsmöglichkeit zukünftig aufrechterhalten wird bzw. "neue" Kündigungsgründe schaffen wird, bleibt abzuwarten. **Jedenfalls sind zurzeit dynamische Bezugnahme Klauseln auch nach Betriebsübergang auf einen nicht tarifgebundenen Erwerber wirksam und von diesem zu beachten.**

III. Mindestlohn - Treueprämie und Schichtzulage

Wird eine Treueprämie und die Schichtzulage für jede tatsächlich geleistete Arbeitsstunde auf den Mindestlohn angerechnet?

BAG, Urteil vom 22. März 2017 - 5 AZR 424/16

Seminartipp:

» **Update Arbeitsrecht**
Aktuelle Rechtsprechung zum Arbeitsrecht

Empfohlene Veranstaltungsdauer: 1 Tag

» **Inhalte, Kontakt und Angebot**

Treueprämie und Schichtzulage für jede tatsächliche geleistete Arbeitsstunde werden auf den Mindestlohn angerechnet.

Der Fall:

Der Kläger war bei dem Beklagten (Schlachtbetrieb) als Schichtarbeiter tätig. Auf das Arbeitsverhältnis fanden ursprünglich Tarifverträge Anwendung, die eine Treueprämie - bezogen auf den Kläger 0,65 € brutto pro Stunde - vorsahen. Nach Kündigung der Tarifverträge zahlte die Beklagte den Angestellten ab Mai 2009 eine Treueprämie bis März 2010 von 0,25 €/Stunde und anschließend von 0,50 €/Stunde. Ab Dezember 2010 wandte die Beklagte eine von ihr vorformulierte "Betriebliche Mantelregelung" an, die zur Treueprämie eine entsprechende Regelung des Manteltarifvertrags (= 0,65 € pro Stunde) beinhaltete. Nach dem Tarifvertrag für

Mindestbedingungen in der Fleischwirtschaft galt ab 1.7.2014 ein Mindestlohn von 7,75 € je Stunde und ab 1.12.2014 einer von 8,00 €. Der Kläger erhielt von August bis November 2014 einen Stundenlohn von 7,15 € zzgl. Treueprämie von 0,50 € und Schichtzulage von 0,10 € (= 7,75 €). Im Dezember 2014 erhielt er einen höheren Stundenlohn von 7,40 € zuzüglich Treueprämie und Schichtzulage (= 8,00 €). Der Kläger verlangte Differenzvergütung für die Monate August bis Dezember 2014, da der Anspruch auf Mindestlohn nicht vollständig erfüllt sei und die Treueprämie 0,65 € pro Stunde betrage.

Die Lösung:

Die Klage hatte in Bezug auf die Treueprämie (0,65 € pro Stunde) Erfolg. Hinsichtlich des Mindestlohnanspruchs wies das BAG die Klage ab.

- Die Höhe der Prämie ergibt sich aus einer Gesamtzusage. Einer Annahme durch den Kläger bedarf es nicht.
- Im Übrigen ist die Klage unbegründet. Der Anspruch des Klägers auf Mindestlohn nach dem TV Mindestbedingungen ist durch Erfüllung gemäß § 362 Abs. 1 BGB erloschen. Die Schichtzulage und die Treueprämie sind mindestlohnwirksam. Die Beklagte hat beide Beträge neben der Grundvergütung als Teil der Vergütung für tatsächlich erbrachte Arbeit gezahlt. Treueprämie und Schichtzulage sind nicht neben dem Mindestlohn anzusehen, sondern sie erfüllen diesen.

Hinweis für die Praxis:

Das BAG setzt seine bisherige Rechtsprechung fort (vgl. BAG, Urteile vom 25. Mai 2016 - 5 AZR 135/16, 29. Juni 2016 - 5 AZR 716/15 und 21. Dezember 2016 - 5 AZR 374/16). Auf den Mindestlohn sind alle finanziellen Leistungen des Arbeitgebers anzurechnen, es sei denn, es handelt sich um Leistungen,

- die der AG ohne Rücksicht auf tatsächliche Arbeitsleistung erbringt,
- die auf einer besonderen gesetzlichen Zweckbestimmung (etwa Nachtarbeitszuschläge) beruhen oder
- bei Leistungen, die nicht "sicher" beim Arbeitnehmer verbleiben, also etwa bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen von ihm zurückgezahlt werden müssen.

Wissenswertes

Die duale Berufsausbildung schwächelt



Das, worin Deutschland immer eine Vorbildfunktion für andere Nationen hatte, könnte zum Auslaufmodell werden: die duale Berufsausbildung. Berufliche Praxis im Betrieb gepaart mit theoretischer Ausbildung in der Berufsschule, sollen einheitliche Standards in der Berufsausbildung gewährleisten und hatten in den letzten Jahren den positiven Effekt der niedrigen **Jugendarbeitslosigkeit**. Nur 6,4 % der jungen Erwachsenen unter 25 Jahren sind hierzulande arbeitslos.

Da in einigen Nachbarnationen diese Quote um ein Vielfaches höher liegt, z. B. in Frankreich bei 22,5 %, wollen zahlreiche Länder von dem deutschen Modell lernen. Es existieren weltweit bereits unterschiedliche Austauschprogramme mit deutschen Ausbildungsstätten bzw. Berufsbildungszentren nach deutschem Vorbild werden aufgebaut.

In Deutschland jedoch bröckelt dieses Erfolgsmodell. Die Zahl der Ausbildungsverträge sinkt jährlich, ebenso die Anzahl der Ausbildungsbetriebe. Laut einer **Studie der Bertelsmann Stiftung (PDF herunterladen)** sank die Zahl der Ausbildungsbetriebe von 23 % im Jahr 2005 auf momentan 19 %. In ostdeutschen Bundesländern sogar nur 11 bis 13 %. Insbesondere kleinere Firmen böten keine Ausbildungsplätze mehr an, und das sei nicht mit schwacher Konjunktur zu begründen.

Da sich der Anteil der Azubis an der Gesamtbeschäftigtenzahl innerhalb von nur sieben Jahren mehr als halbiert habe, sei die Gefahr groß, dass langfristig zu wenige Fachkräfte beruflich qualifiziert würden. Durch sinkende Geburtenraten und die hohe Anzahl an Fachkräften, die in den nächsten 15 bis 20 Jahren in den Ruhestand gingen, sei es bereits mit den heutigen Ausbildungszahlen knapp, Ersatz zu finden. Laut bayrischer Industrie- und Handelskammer fehlen bereits heute 85 % der Fachkräfte im Bereich der beruflich Qualifizierten. Das könne bei guter Auftragslage zu Lieferengpässen führen.

Zu den sinkenden Geburtenraten kommt hinzu, dass immer mehr Schulabgänger ein Studium beginnen anstelle einer Ausbildung. Die Zahl der Studenten habe sich seit dem Jahr 2000 um eine Million erhöht. Die Anzahl der Auszubildenden hingegen habe sich seitdem um 400.000 reduziert. In Deutschland stünden 1,33 Millionen Azubis bereits mehr als doppelt so viele Studenten gegenüber.

Industrie und auch Arbeitsmarktforscher sind der Meinung, dass dies u. a. die Konsequenz aus der Jagd nach einer immer höheren Akademikerquote sei. In weiterführenden Schulen ginge es oft nur um Karrieremöglichkeiten durch Studienabschlüsse und kaum um die betriebliche Ausbildung. Diese würde dadurch erheblich entwertet und sei bei Schülern und auch Eltern daher nicht mehr ausreichend attraktiv.

Weiterhin habe die steigende Anzahl an Abiturienten und Bachelorabschlüssen dazu geführt, dass sich die Ansprüche der Arbeitgeber verändert hätten. Welche Firma nimmt schon einen Bewerber mit Hauptschulabschluss, wenn sie einen Abiturienten einstellen oder die ausgeschriebene Stelle mit einem Akademiker besetzen kann? In der Regel bekämen diejenigen mit der höchsten Qualifikation den Job - die Leidtragenden seien die Hauptschüler. 81.000 von ihnen bekämen jährlich keinen Ausbildungsplatz, obwohl sich das Verhältnis von offenen Stellen zu Bewerbern kontinuierlich verbessere.

Freie Ausbildungsplätze gebe es in erster Linie in kleinen Betrieben im ländlichen Bereich. Angeblich sei es dort für die Unternehmen schwierig, überhaupt Azubis zu finden bzw. die Ansprüche der Unternehmen an die Bewerber seien zu hoch. Es werde erwartet, dass daher diese Unternehmen in den kommenden Jahren leider keine Ausbildungsplätze mehr anbieten.

D. h. der Mangel an Azubis und Ausbildungsplätzen wird vermutlich weiterhin verschärft. Es sei an der Zeit, dass Schulen, Unternehmen und auch die Politik das Image der dualen Berufsausbildung aufpolierten - damit sie kein Auslaufmodell werde und dem Fachkräftemangel standgehalten werden könne.

Seminartipp:

» **Auszubildende professionell führen**
Empfohlene Veranstaltungsdauer: 2 Tage

» **Inhalte, Kontakt und Angebot**

Der besondere Seminartipp

Personal Aktuell 2018

Bringen Sie sich auf den aktuellen Stand. In nur 1 Tag!



Auf den Gebieten des Arbeits-, Betriebsverfassungs- und Sozialrechts gibt es regelmäßig rechtliche Neuerungen durch Gesetzesänderungen und Entscheidungen der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit. Diese Neuerungen haben z. T. einen erheblichen Einfluss auf die tägliche Arbeit im Personalbereich. Sie erhalten einen Überblick über den aktuellen rechtlichen Stand und zukünftig zu erwartende Entwicklungen.

Unsere beiden langjährigen Referenten sind Experten auf dem Gebieten des Arbeits- und Sozialrechts und stellen die oft komplizierten Zusammenhänge verständlich praxisbezogen und abwechslungsreich dar. Für viele Führungskräfte und qualifizierte Mitarbeiter ist diese kompakte Tagesveranstaltung daher schon zu einer festen Institution geworden.

Teilnehmerstimmen:



" *Vortragsweise ist kompetent und abwechslungsreich. Es macht immer Spaß, dabei zu sein!* "



" *Hervorragende Darbietung mit Humor vermittelt!* "

Der besondere Seminartipp:

» **Personal Aktuell 2018**
Rechtliche Neuerungen im Arbeits- und Sozialrecht

Veranstaltungsdauer: 1 Tag

» **Termine, Inhalte, reservieren und anmelden.**

Inhaltlich immer auf dem neuesten Stand!

Chefsache Weiterbildung



Weitzel/Wendt/Zimmermann

Auflage: 1. Auflage 2017
Verlag: Springer Gabler
ISBN: 978-3-658-10774-1
Preis: 29,99 €

So fördern Sie Ihre Mitarbeiter

Das Fachbuch beleuchtet das Thema Weiterbildung von allen Seiten und geht dabei sowohl auf die strategische Weiterbildung mit Blick auf die Unternehmensentwicklung als auch die Weiterbildung als persönliche Potenzialentfaltung ein. Welche Veränderungen und neuen Blickwinkel sind nötig, um wettbewerbsfähig zu bleiben? Wo bestehen Gefahren und Chancen? Wie lässt sich der Bedarf an Weiterbildungsmaßnahmen ermitteln? Welche sind die Schlüsselqualifikationen für das 21. Jahrhundert? Die Autoren zeigen, wie Weiterbildungs- und Wissensmanagement gewinnbringend in das Unternehmen eingebracht werden können. Außerdem wird erläutert, welche rechtlichen Grundlagen für die Weiterbildung im Betrieb aus Arbeitnehmer- und Arbeitgebersicht zu beachten sind.

» [Der direkte Link zum Buch.](#)

Mehr Informationen und Online-Bestellmöglichkeiten finden Sie auf den Webseiten des » [Rieder Verlags](#).

Aktuelle Seminare

» Die neue Europäische Datenschutzgrundverordnung Was die EU-DSGVO und das BDSG-Neu für deutsche Betriebe bedeutet

16.01.2018 - 16.01.2018 Hamburg
30.01.2018 - 30.01.2018 Stuttgart
19.02.2018 - 19.02.2018 Düsseldorf
14.05.2018 - 14.05.2018 Berlin
12.06.2018 - 12.06.2018 München

» [mehr Termine ...](#)

» Betriebliches Eingliederungsmanagement I Arbeitsunfähigkeit überwinden - Arbeitsplätze erhalten

05.12.2017 - 07.12.2017 Köln
30.01.2018 - 01.02.2018 Berlin
20.02.2018 - 22.02.2018 Düsseldorf
13.06.2018 - 15.06.2018 Hamburg
11.07.2018 - 13.07.2018 München

» [mehr Termine ...](#)

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den
Seminartitel anklicken!



Foto: In.Stuttgart

» Betriebliches Eingliederungsmanagement II Vertiefung rechtlicher und praktischer Fragen

27.02.2018 - 02.03.2018 Berlin
03.07.2018 - 06.07.2018 Feldafing/Starnb. See
16.10.2018 - 19.10.2018 Münster
04.12.2018 - 07.12.2018 Würzburg

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

Bürofee mit Bart gesucht !



von **Thomas Ramm**

Syndikusrechtsanwalt, Justitiar des Poko-Instituts und Leiter des Bereichs Rechtsreferenten

Ob eine Bürofee auch männlich sein kann, mit dieser Frage musste sich vor kurzem das Landesarbeitsgericht Mainz beschäftigen. Was war passiert?

Ein arbeitssuchender ehemaliger Bankangestellter bewarb sich auf eine Stellenausschreibung „Bürofee gesucht“ und wurde abgelehnt. Besonders brisant: Der Bewerber war einige Jahre vorher im Streit mit dem Arbeitgeber auseinanderggegangen. Der Bewerber fühlte sich diskriminiert und verklagte daraufhin das Unternehmen auf 1.350 Euro Schadensersatz, da der Arbeitgeber von vornherein männliche Bewerber von der Bewerbung habe ausschließen wollen. Schließlich beschreibe der Duden eine Fee als ein schönes dem Menschen meist wohlwollend gegenüberstehendes weibliches Märchenwesen, das mit Zauberkraft ausgestattet ist.

Dies sah das LAG Mainz (AZ: 3 Sa 487/16) in einem kürzlich veröffentlichten Urteil ganz anders. Das Gericht lehnte den Entschädigungsanspruch des Klägers ab. Für den Arbeitgeber seien Bürofeen nicht nur weibliche, sondern auch männliche dienstbare Geister, die nach Wikipedia „als keltische Fabelwesen sowohl männlichen als auch weiblichen Geschlechts sein können“. Auch ließen sich bei Google unter dem Stichwort „Bürofee“ zahlreiche Stellenanzeigen finden, die sich mit dem Zusatz (m/w) an beide Geschlechter richteten. Unabhängig davon dürfe der Kläger sich auch aus anderen Gründen nicht über die Absage wundern. Schließlich sei er einige Jahre zuvor mit dem Arbeitgeber im Streit auseinanderggegangen. Dass der Arbeitgeber nun eine Absage erteilt habe sei somit auch „ein Akt des vorbeugenden Selbstschutzes“ gewesen.

An diesem Urteil zeigt sich ein deutlicher Trend. Ohne dem Kläger im konkreten Fall etwas unterstellen zu wollen – aber immer häufiger versuchen vermeintlich Stellensuchende das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) dafür zu nutzen, sich einen Schadensersatzanspruch zu erstreiten ohne ernsthaft an der ausgeschriebenen Stelle interessiert zu sein. Die Gerichte reagieren zunehmend ungehalten auf diese Entwicklung und entscheiden dann zugunsten der Arbeitgeber. Für die Personalabteilungen ein positiver Trend. Die „AGG-Trittbrettfahrer“ laufen zunehmend mit ihren Klagen ins Leere.

Kontakt & Impressum

Haben Sie noch Fragen?

Dann schreiben Sie uns bitte eine E-Mail:
admin@poko.de

Hat Ihnen unser Newsletter gefallen? Dann empfehlen Sie ihn weiter.

[Hier anmelden für diesen Newsletter](#)

Im [Newsletter-Archiv](#) finden Sie die aktuelle und ältere Ausgaben im PDF-Format.

Alle Angaben sind ohne Gewähr. Nachdruck und Weiterverbreitung nur für den persönlichen Gebrauch. Dieser Newsletter darf an Kollegen und Bekannte weitergeleitet werden, aber nicht nachgedruckt, auf CD-ROMs oder in Online-Angebote übernommen werden.



Um die Bilder unseres Newsletters direkt angezeigt zu bekommen, fügen Sie die Absender-Adresse zu Ihren Kontakten hinzu.

Sollten Sie kein Interesse an weiteren Newslettern haben, können Sie sich » [hier abmelden](#)

Impressum

Poko Newsletter für Führungskräfte und Mitarbeiter
Poko-Institut
Heidrun und Hans Dieter Rieder
Kaiser-Wilhelm-Ring 3a
48145 Münster

» info@personal.poko.de

» www.personal.poko.de

Redaktionsteam Poko Newsletter für Führungskräfte und Mitarbeiter:

» redaktion@poko.de

Tel. 0251 1350-1414

Fax. 0251 1350-500

Erscheinungstag: 06.11.2017

Nächste Ausgabe: 01.12.2017